



Науковий вісник
Полтавського національного
технічного університету
імені Юрія Кондратюка

ЕКОНОМІКА

І ЕКОНОМІКА И РЕГИОН № 4 (23) 2009
ECONOMIC AND REGION

РЕГИОН



СТРАТЕГІЯ ВІНАГОРОДИ КЕРІВНИКІВ В КОНТЕКСТІ ЕТАПІВ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

О.Є. Соловійова. Харківська національна академія міського господарства.

Постановка проблеми. Останні події в світовій економіці (фінансово-економічна криза кінця 2008 р.) призвели до глибинних перетворень в структурі економіки, некерованість якими набула руйнівного характеру для окремих підприємств і цілих галузей (зокрема, будівництва, хімічної промисловості).

Таких негативних наслідків можна було значною мірою уникнути за рахунок системних антикризових заходів, у тому числі і в системах винагород керівників підприємств. Сучасним вітчизняним системам винагороди (насамперед керівників) властива статичність, відсутність дієвого організаційно-економічного механізму взаємозв'язку рівня винагороди з внутрішніми (структура організації, корпоративна культура, фінансові ресурси, взаєморозуміння, етап життєвого циклу організації, поточні плани та демографія робітників) та зовнішніми (структура власності, характеристика галузі, регуляторна політика держави, конкурентне середовище) обмеженнями діяльності підприємств. Такий системний підхід являє собою нову парадигму в проектуванні вітчизняних систем винагороди керівників підприємств з урахуванням їх галузевої особливості функціонування та унікальності продукції (наприклад, житлові споруди).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження процесів мотивації робітників в останнє десятиріччя набули значної уваги як вітчизняних так і зарубіжних вчених. В наукових роботах вітчизняних науковців А.М. Колота [1], В.М. Данюка, В.М. Петюха [2], С.С. Занюка [3], В.М. Гончарова [4] розглядаються сучасні технології побудови організаційно-економічного механізму мотивації персоналу підприємства, практичні рекомендації до їх застосування в умовах вітчизняного ринку праці. Значна увага приділена інструментам фондового ринку при формуванні довгострокових програм заохочення працівників, роль якого (фондового ринку) в май-

бутньому значно зростає. При цьому відомий зарубіжний дослідник механізму мотивації Ф. Уайтлі звернув увагу на складнощі визначення самого поняття «мотивація», яка має «ефемерну природу», що потребує постійного вивчення процесу мотивації, який перманентно набуває емерджентних якостей [5].

Незважаючи на численність наукових праць з мотивації персоналу, слід визнати, що для такої відкритої системи економіки, як будівельна галузь, відсутні сучасні теоретичні узагальнення процесу мотивації. Більш того, слід констатувати, що практика мотивації у вітчизняній будівельній галузі передує теорії (питання винагород керівників вирішується за власним досвідом самих керівників).

Мета статті. В цьому дослідженні увагу сфокусовано на взаємозв'язку системи винагороди керівників за етапами життєвого циклу будівельних підприємств на ринку житла.

Основна частина. Інноваційність підходу вирішення зазначеної проблеми полягає у тому, що життєвий цикл житлобудівного підприємства розглядається як функція життєвих циклів відповідно: міського житлового фонду, спорудження об'єктів, проекту забудовника конкретних проєктів, інвестиційного процесу.

Ієрархію та направленість дії різноманітних життєвих циклів міського будівництва наведено на рис. 1.

Фундаментом ієрархії життєвих циклів міського будівництва, на наш погляд, є категорія життєвого циклу міського житлового фонду, технологію формування і оптимізацію якого дослідив і науково обґрунтував Л.М. Шутенко, який розглядає життєвий цикл міського житлового фонду як «відкрити, цілісну, ізоморфну систему, здатну до самоорганізації, що забезпечує оптимальний перебіг процесу життєвого циклу міського житлового фонду відповідно до зовнішніх умов» [6].

В цьому визначенні закладено концепцію гармонізації відносин між процесом життєвого цик-

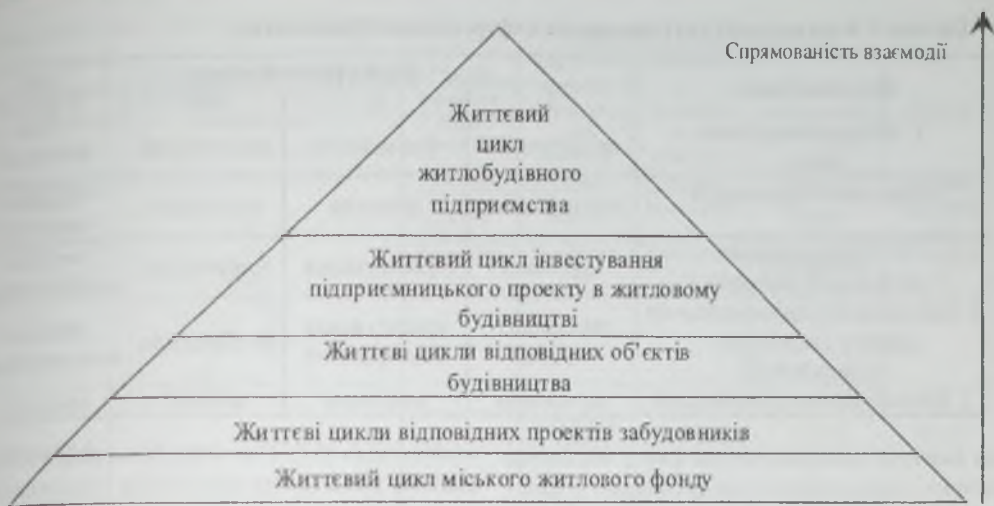


Рис. 1. Ієрархія та спрямованість дії різноманітних життєвих циклів міського будівництва.

ду міського житлового фонду і компонентами зовнішнього середовища, які набувають властивостей підсистем більш високого рівня. На цій основі визначено життєві цикли міського будівництва, яким притаманні відповідні фази їх еволюції (табл. 1).

Слід мати на увазі, що наведені фази еволюції відповідних циклів ні в просторі, ні в часі не співпадають, а в цілому створюють суцільну модель еволюції як за своїми фазами, так і за міжфазовими переходами до самої вершини еволюції, якою є IV фаза еволюції – «занепад» житлобудівного підприємства.

Система винагороди керівників будівельних підприємств, на наш погляд, повинна бути гармонізованою з процесом життєвого циклу міського житлового фонду конкретного міста або мегаполісу. Вважаємо, що цей підхід забезпечує «матеріальну» базу для визначення стратегії поведінки підприємств будівельної галузі на ринку житла та побудови стратегії винагороди їх керівників.

В процесі дослідження узагальнено оцінку: як фази в життєвому циклі міського житлового фонду впливають на конкурентні аспекти визначення винагороди керівників будівельних підприємств. Цей гіпотетичний зв'язок підтверджено практикою роботи житлобудівних підприємств м. Харкова в рамках реалізації пілотного «Міського проекту» до Концепції розвитку міста у 2001-2008 роках [8]. В цьому контексті ідеальною «лабораторією» дослідження зазначеного взаємозв'язку є сучасна фінансово-економічна криза, під впливом якої відбулися чутливі зміни ландшафту обсягів проектування та реалізації проектів міського будівництва. Будівельна галузь зазнала значного спаду, що загостило вирішення питання закріплення висококваліфікованих керівників, які відчули недостат-

ню життєздатність будівельного бізнесу. В цих умовах, з одного боку, підвищується значущість ринкового рівня основної заробітної плати (базового окладу) керівників, з другого – вичерпуються фінансові можливості заохочувальних короткострокових, а ще більш – довгострокових виплат.

В підтвердженні цієї тези дослідженнями доведено, що сучасні будівельні підприємства, практично без винятку, сфокусували свою діяльність на досягненні оптимальних параметрів потоку житлового будівництва за рахунок управління конкретними об'єктами (проект-менеджмент). Виникає потреба у визначенні меж відповідальності у часовому періоді життєвого циклу проекту з точки зору того, що «... життєвий цикл проекту для забудовника (замовника)... продовжується значно далі фази «Будівництво» і тільки там, в майбутньому, він очікує отримати, компенсуючи витрати на будівництво, вигоди від прибутковості експлуатації об'єкта» [9]. Такі методологічні підходи притаманні будь-якому життєвому циклу житлового будівництва, на засадах яких і визначаються межі фаз еволюції життєвих циклів в конкретному часі і просторі, що безперечно важливо з точки зору не тільки теорії, а і практики ефективного управління будівельним підприємством. В цьому сенсі наведемо дуже, на наш погляд, цікаве наукове відкриття Б.О. Астаф'єва, який стверджує, що «...Життєві цикли будь-якої системи підпорядковані Закону еволюційного конусу¹, відповідно з яким системи у своєму еволюційно-

¹ Эволюционный конус (Астафьев Б.А.) – стереометрическая фрактальная модель полного цикла жизнедеятельности космической системы любого эволюционного уровня, описываемая эволюционной константой [10].

Таблиця 1. Фази еволюції життєвих циклів в сфері міського будівництва

Життєвий цикл	Фази еволюції циклу			
	I	II	III	IV
1. Міського житлового фонду	проектування	будівництво	експлуатації	ліквідації
2. Проектів забудовників	передпроектна	проектна	окупності	падіння прибутку
3. За відповідними об'єктами будівництва	підготовча	проектування	будівництва	уведення в експлуатацію
4. Інвестування підприємницького проекту в житловому будівництві [7]	передінвестиційна	проектування й контракти	будівництво	уведення в експлуатацію
5. Житлобудівного підприємства	зародження	зростання	зрілості	занепаду

му розвитку проходять чотири фази у абсолютно точних математичних співвідношеннях (I фаза - 0,3388 частини еволюційного витка, II і III фази - по 0,2433 частини витка, IV фаза - 0,1746 частини витка» [10].

Такі математичні співвідношення Б.О. Астаф'єв визначив за результатами досліджень мегасистем за відомими вже нам твердженням про підпорядкування життєвих циклів будь-якої системи Закону еволюційного конусу.

Підходять ці тлумачення до фаз еволюції циклів міського будівництва - питання відкрите для подальшого дослідження. На наш погляд, найважливішим є не математичне співвідношення фаз еволюційного розвитку систем, а якісний висновок, який, за Б.О. Астаф'євим, полягає в наступному: «У міру наближення до міжфазових точок і, особливо, до вершини конуса, усе більше зростає проявлена негативна стимулююча енергія системи² (В нашому розгляді IV фаза - «занепад» життєвого циклу підприємства О.Є. Соловйова) А... творяще-створююча енергія... усе більше зміцнює свій організм... зміцнюється імунна система організму... Саме достатньо потужна імунна система при переході еволюціонуючої системи на новий виток життя (еволюційна теорія), дозволяє їй зберегти своє життя і вийти на новий рівень розвитку з емерджентними якостями³» [1]. В контексті досліджуваної проблеми в якості «носія» «творяще-створюючої енергії» (читай:

«мотивація» О.Є. Соловйова), на наш погляд, є система винагороди керівників підприємства, яка в IV фазі життєвого циклу - «занепад» - повинна мати властивості підвищеної фіксованої складової винагороди (базова складова, виплати за соціальними програмами, пільги) до ринкових умов з метою закріплення талановитих керівників в організації.

На перший погляд, цей висновок здається алогічним - при занепаді економіки підприємства вести мову про підвищення керівникам базових окладів, виплат за соціальними програмами, пільг. Саме так і діють підприємства в умовах спаду економіки (при цьому згортають заохочувальні короткострокові та довгострокові виплати).

Така поведінка зумовлена тим, що вихід підприємства з фази «занепад» на новий рівень розвитку може бути здійснено тільки талановитими керівниками. Спостереження за стрімко зростаючими будівельними підприємствами (2001-2008 рр.) в їх стратегіях винагороди керівників свідчать про те, що вони сфокусували увагу на вкладанні своїх доходів для подальшого зростання житлового будівництва на ринку первинної нерухомості, схилившись до грошової винагороди, або до грошової винагороди виключно за досягнення ефективної роботи. Тобто, в структурі винагороди керівників характерними є високі заохочувальні довгострокові виплати, виплати за соціальними програмами, пільги водночас з конкурентним рівнем короткострокових виплат та відносно низьким рівнем базового окладу. Виявлені тенденції систем винагороди керівників 12 будівельних підприємств м. Харкова (періоду 2001-2009 рр.) в контексті життєвого циклу підприємства надали можливості узагальнити їх вплив (фаз) на стратегію винагороди керівників та побудувати модель еволюційного конусу стратегії винагороди керівників в залеж-

²Стимулирующая энергия (Астафьев Б.А.)

- способствует эволюции систем, нарушая их равновесие. Это стимулирует усиление деятельности творяще-созидающей энергии, стремящейся к восстановлению гомеостаза систем [10].

³Эмерджентные качества (Астафьев Б.А.) - это такие, которыми система ранее не обладала. Все ненужное на новом витке жизни отторгается по закону отрицания отрицания [10].

Фази життєвого циклу	Стереометрична модель еволюції життєвого циклу підприємства	Структурні елементи винагороди				
		Основа заробітної плати (оклад)	Короткострокові заохочувальні виплати	Довгострокові заохочувальні виплати	Виплати за соціальними програмами	Шляхи
IV (загибель)		Висока	Низькі	Низькі	Високі	Високі
III (зрілість)		Висока	Високі	Конкурентні	Високі	Конкурентні
II (зростання)		Конкурентна	Конкурентні	Конкурентні	Конкурентні	Конкурентні
I (зародження)		Низька	Конкурентні	Високі	Низькі	Низькі

Рис. 2. Модель еволюційного конусу стратегій винагороди керівників залежно від фаз еволюції життєвого циклу будівельного підприємства

ABK – еволюційний конус; ACDEK – еволюційна спіраль розвитку підприємства (системи);

I, II, III, IV – фази життєвого циклу (еволюційної спіралі ACDEK);

1, 2, 3, 4 – фази другого порядку всередині відповідних етапів життєвого циклу підприємства;

K – точка квантового переходу підприємства (системи) на новий етап розвитку

ності від фаз еволюції життєвого циклу будівельних підприємств (рис. 2).

Висновки:

- побудова стратегії винагороди керівників потребує урахування внутрішніх (структура організації, корпоративна культура, фінансові можливості, фази життєвого циклу організації, поточні плани та демографічна ситуація в колективі), та зовнішніх (структура власності, характеристика галузі, регуляторна політика держави, конкурентне середовище) обмежень діяльності підприємства;

- життєвий цикл житлобудівних підприємств апроксимує життєві цикли забудовника, окремих житлобудівельних проєктів, інвестиційних процесів, міського житлового фонду. Останній є фундаментом побудови стратегії розвитку будівельних підприємств в мегаполісі;

- життєві цикли будь-якої установи підпорядковані Закону еволюційного розвитку систем (еволюційний конус), на засадах якого побудовано модель еволюційного конусу стратегій винагороди керівників залежно від фаз еволюції життєвого циклу будівельних підприємств.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Колот, А. М. Мотивація персоналу / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337с.
2. Менеджмент персоналу : навч. посіб., вид. 2,

без змін / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. ; [заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха]. – К.: КНЕУ, 2006. – 398с.

3. Занюк, С. С. Психологія мотивації : навч. посіб. / С. С. Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 304 с.

4. Рыночные модели оплаты труда [С. И. Радомский, Е. В. Гончаров, А. И. Кирнос, И. А. Кирнос и др.] : под общ. ред. В. Н. Гончарова. – Х.: Основа, 2000. – 247 с.

5. Уайтли, Ф. Мотивация : пер. с англ. / Ф. Уайтли. – М.: Вильямс, 2005. – 160 с.

6. Шутенко, Л. Н. Технологические основы формирования и оптимизации жизненного цикла городского жилого фонда (теория, практика, перспективы) / Л. Н. Шутенко. – Х.: Майдан, 2002. – 1054 с.

7. Редкін, О. В. Економічне управління реалізацією будівельних інвестицій проєктів. Гармонізація функцій і вимог підрядника та замовника / О. В. Редкін // Економіка і регіон. – 2008. – № 3. – С. 80-87.

8. Методология развития и реализации «Городского проекта» в реальных условиях : [В. Т. Семенов, А. В. Завальный, Н. Э. Штомпель, А. В. Роцин, А. Н. Садковский, Н. В. Семеренко] // Коммунальное хозяйство городов. – 2001. – Вып. 32. – С. 33-106.

9. Тянь, Р. Б. Выбор варианта освоения инвестиций сложных объектов / Р. Б. Тянь, И. Д. Павлов, В. Ф. Залунин // Управление строительными проектами. – 1997. – Вып. 2. – С. 63-68.

10. Астафьев, Б. А. Стратегический прогноз и управление на основе Генома и Законов Мира / Б. А. Астафьев. – М., 2007. – 457 с.